

Gelebte Praxis

mit der Prüfliste Psychische Belastung

Diese Abfrage über die Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung (GB) psychischer Belastung im **Auswärtigen Amt** soll Praktikern eine Orientierung bieten, wie eine GB psychischer Belastung durchgeführt werden kann. Außerdem wollen wir zeigen, wie man den Fragebogen *Prüfliste Psychische Belastung* der Unfallversicherung Bund und Bahn bei der GB sinnvoll einsetzen kann.

1. AUSGANGSLAGE

1.1. Anstoß

Wie kam es zur Durchführung der GB psychischer Belastung bei Ihnen im Haus?

Wer hat wie den Anstoß gegeben? Gab es einen konkreten Anlass? Gab es einen gesonderten Auftrag durch die Leitung?

Vor dem Hintergrund neuer Ablaufprozesse nach Auslagerung einiger Tätigkeiten an einen externen Dienstleister und gleichzeitig starkem Anstieg der Arbeitsbelastung, bat der örtliche Personalrat einer Auslandsbotschaft den Betriebsarzt, eine Begehung durchzuführen. Dieser regte im Anschluss an die Begehung die Durchführung der GB psychische Belastungen an.

1.2. Hürden

Welche Widerstände taten sich bei der Vorbereitung auf?

Gab es besondere Schwierigkeiten, die GB durchzusetzen? Welche Stolpersteine oder Befürchtungen (z.B. seitens der Hausleitung, des Personal-/ Betriebsrates) zeigten sich in der Vorbereitung?

Die Leitung vor Ort war skeptisch, ob die Gefährdungsbeurteilung nicht nur von einigen „Skeptikern“ benützt würde, um ihre Vorbehalte gegen die organisationalen Veränderungen zu untermauern. Es gab Zweifel am Ausmaß der Belastung. Das hatte auch den Grund, dass die Leitung aus ihrer Sicht bereits viel getan hatte, um zu helfen – z.B. arbeitete die gesamte Belegschaft zeitweise zur Unterstützung in der betroffenen Abteilung mit. Das zuständige Organisationsreferat in der Zentrale hatte Sorge, dass seine Begleitung des Veränderungsprozesses im Zuge der GB als unzureichend identifiziert werden könnte, bzw. Verbesserungs- oder Abhilfeschläge die Zielsetzung des Prozesses gefährden könnten.

1.3. Verantwortlichkeiten

Wer hatte für die verschiedenen Aufgaben die Verantwortung?

Wer war zuständig für die Planung? Wer für die Durchführung? Wurden Externe beteiligt? Falls ja, welche Aufgaben hatten diese?

Nachdem der Betriebsarzt die Gefährdungsbeurteilung angefordert hatte, plante der psychosoziale Dienst (Ref. 106-9) die Durchführung und die Reise selbstständig. Interne Experten, wie der Betriebsarzt, das Personalreferat und das Organisationsreferat wurden in der Vorbereitung konsultiert.

2. FRAGEBOGENAKTION MIT DER PRÜEFLISTE PSYCHISCHE BELASTUNG

2.1. Planung

Was wurde wie und wann gemacht?

Welche Untersuchungsgruppen gab es? Wurden Arbeitseinheiten betrachtet (z.B. Sachgebiete)? In welchem Zeitraum lief die Durchführung ab? Wie wurden die Beschäftigten über die GB informiert? War die GB Psyche eingebettet in die bereits bestehende, technisch-organisatorisch ausgerichtete GB?

Betrachtet wurde die Visastelle einer Auslandsvertretung auf allen Hierarchie-Ebenen und für alle Laufbahnen inkl. der Ortskräfte. Die zwei Psychologen, die zur Durchführung der GB angereist waren, waren insgesamt drei Tage vor Ort.

2.2. Durchführung

Wie lief die GB an Hand der *Prüfliste*?

Wie wurde die *Prüfliste* verteilt? Wie eingesammelt? Wie wurde die Anonymität sichergestellt? Wie konnten die Mitarbeiter Fragen zur GB loswerden? Wie wurde der Fragebogen ausgewertet und wer hat's gemacht? Hatten Sie technische Hilfsmittel (z.B. PC-Auswertung)? Wurden neben der *Prüfliste* weitere, tiefergehende Messverfahren verwendet (z.B. umfangreichere Fragebögen, MA-Interviews, Beobachtungen etc.)?

Die *Prüfliste* wurde im Vorfeld der GB durch den Betriebsarzt eingesetzt. Die eigentliche GB folgte danach. Genutzt wurde die Papier- und Bleistift-Variante. Die eigentliche GB nutzte Begehungen, Gruppen- und Einzelinterviews.

2.3. Ergebnisse

Wie ist das Ergebnis der *Prüfliste* ausgefallen?

In welchen der drei Kategorien (Arbeitstätigkeit; Arbeitsorganisation; Soziales) sahen Sie Bedarfe? Was waren die wichtigsten Belastungsschwerpunkte? Haben Sie den Grenzwert von mehr als 50-Prozent „eher nein“-Antworten beachtet bei der Identifizierung der Belastungsschwerpunkte? Wie wurde mit den Belastungsschwerpunkten weiter verfahren? Gab es eine vertiefende Messung (z.B. in Form von Diskussionskreise)?

In allen drei Kategorien gab es mit mehr als 50% „Nein“- Antworten Bedarf zur tiefergehenden Klärung. Die Begehung vor Ort sowie die Einzel- und Gruppeninterviews dienten zur Feinanalyse.

3. MASSNAHMEN

3.1. Maßnahmen entwickeln

Wie sind Sie zu Maßnahmenvorschlägen gekommen?

Wie wurden aus den Ergebnissen Ideen abgeleitet? Wer hat das gemacht?

Die betroffenen Beschäftigten wurden konkret nach Verbesserungsvorschlägen gefragt, diese wurden dann mit den zuständigen Vorgesetzten, der Leitung und dem Organisationsreferat besprochen, hinsichtlich ihres stressreduzierenden Potenzials bewertet und am Ende teilweise in eine Handlungsempfehlung für den Dienstherrn aufgenommen. Zusätzlich wurden Vereinbarungen zur Stressreduktion, zur Kommunikation und zur Information der Beschäftigten von den durchführenden Experten empfohlen.

3.2. Maßnahmen umsetzen

Wie und welche Maßnahmen wurden umgesetzt?

Wie sind aus den Ideen Maßnahmen geworden? Welche der Maßnahmen wurden dann tatsächlich eingeleitet? Wie wurden diese Maßnahmen umgesetzt?

Es wurden organisatorische Änderungen in den Arbeitsabläufen eingeführt, die Qualitätsanforderung an die Arbeitsergebnisse in einem Rundschreiben der Leitung klarer präzisiert, ein Pausenraum wurde eingerichtet, das Personal wurde verstärkt, einige Personen wurden auf andere Arbeitsplätze umgesetzt. Das Organisationsreferat machte mehrere Besuche vor Ort, um den Erfolg der Umstellungsmaßnahme noch intensiver zu begleiten. Durch regelmäßige Information zum Umstellungsprozess waren die Beschäftigten vor Ort besser über den aktuellen Stand informiert, als vor Durchführung der GB.

3.3. Maßnahmen sichern

Wie wurde das Umsetzen der Maßnahmen gesichert?

Wie wurde die GB dokumentiert? Wurde die Wirksamkeit der Maßnahmen bereits überprüft? Falls ja, wie?

Ja, durch zwei Telefoninterviews mit Verantwortlichen vor Ort nach je zwei und vier Monaten. Maßnahmen unter 3.2 wurden umgesetzt. Belastung wird aber weiterhin als hoch wahrgenommen.

4. BEURTEILUNG

4.1. Chancen und Grenzen der Prüfliste

Würden Sie diesen Fragebogen bei der nächsten GB wieder einsetzen?

Welches sind die Vorteile der *Prüfliste*? Welche Nachteile sehen Sie?

Vorteile sind die schnelle und unkomplizierte Anwendbarkeit der Prüfliste. Ja, als Screening-Instrument würde die Prüfliste wieder eingesetzt werden.

4.2. Erfolgsfaktoren

Welches sind die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren?

Was war Ihrer Meinung nach für das Gelingen der GB vorrangig verantwortlich? Was würden Sie beim nächsten Mal wieder genauso machen?

- Mehrstufiges Verfahren aus klassischem Arbeitsschutz, Betriebsarzt und Arbeitspsychologen.
- Partizipativer Ansatz mit Einbezug aller Beteiligten bzw. Repräsentanten aller beteiligter Gruppen.
- Intensive Zusammenarbeit mit dem zuständigen Organisationsreferat, das über die spezifische Fachkenntnis und die Anforderungsprofile der einzelnen Arbeitsplätze verfügt.

Haben Sie weitere Hinweise und Anmerkungen für uns?

Bitte nennen Sie eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner für Rückfragen unserer Leserinnen und Leser:

Name: Dr. Wittke bzw. Dr. Bellinger

Funktion im Haus: Psychologe bzw. Leiterin der Psychosozialen Beratungsstelle

Mailadresse: gregor.wittke@diplo.de bzw. maria.bellinger@diplo.de